



Incentive Awards  
Canada

Primes d'encouragement  
Canada

Government  
Publications

CAI  
TB35  
- A56

3 1761 11648950 1

# Annual Report

1984-85

Canada



## CONTENTS

	Page
Introduction .....	1
Outstanding Achievement Award Program .....	3
Suggestion Award Program .....	4
Merit Award Program .....	6
Long Service Award Program .....	8
Senior Officer Retirement Certificate .....	9
Statement of Expenditures .....	10

## APPENDICES

- A — Merit Award Program
- B — Suggestion Award Program: Consolidated Statistics
- C — Suggestion Award Program: Disposition of Suggestions Received
- D — A Comparative Study of the Operation of the Suggestion Award Program since its Inception



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116489501>

## INTRODUCTION

The mid-eighties may be remembered as a time when the Public Service, and indeed all of corporate Canada, turned its attention toward the aggressive pursuit of excellence in the workplace, and was infused with an inordinate determination for increasing productivity. Such a course is not only in reaction to government priorities and fiscal pressures but also to address the growing concerns of a workforce hungry for recognition as it struggles to meet the increasingly demanding needs of the public it serves. As management strives to shape lean organizations capable of meeting the challenge of providing better service with little or no increase in resources, the expectation of change and an uncertain future propagate anxieties among employees.

In lieu of new formulas to help us achieve higher output while reducing the difficulties caused by uncertainty in the workplace, there appears to be a consensus in the realization that what is needed is an appropriate application of old maxims and of the tried and proven personnel management practices. Simply put, we must make better use of the techniques at hand and perhaps with more creativity we can increase their effectiveness. In this vein, we have seen renewed interest in the use of incentives in motivating employees.

For more than thirty years, the Public Service of Canada has provided managers with programs which are tailored to the recognition of a broad range of employee contributions. It has been a long standing belief that appropriate recognition of employee performance, be it in the form of a pat-on-the-back or a tangible award, is essential to the creation of a healthy and productive work environment. In response to this belief the Incentive Award Plan has evolved to encompass five active programs funded from the Treasury Board — these include: Outstanding Achievement Awards, Suggestion Awards, Merit Awards, Long Service Awards and Senior Officer Retirement Certificate. The Incentive Award Board remains sensitive to the dynamics of this very large and complex organization and reviews programs at regular intervals to ensure they meet the changing needs of the user.

During the period under review participating organizations distributed more than 12,000 awards to recognize the contribution of their employees. Such recognition ranged from retirement certificates to cash awards of \$10,000. In addition to impressive intangible benefits, employees are credited with reducing expenditures by \$7.6 million. Activity in programs which reward initiative and achievement remained unchanged from the previous reporting period. The Incentive Award Board was encouraged to note that some departments recognized problems in the administration of their programs and took steps to bring about needed improvements. This past fiscal year was characterized by stable activity and renewed interest in incentive programs — the latter augurs well for the future.

## **INCENTIVE AWARD BOARD**

### **ACTING CHAIRMAN**

Mr. Edward J. Mastronardi  
Acting Deputy Secretary  
Administrative Policy Branch  
Treasury Board of Canada  
Secretariat

### **MEMBERS**

Mr. Roma Bertrand  
Senior Deputy Commissioner  
Correctional Service Canada

Mr. Donald K. Goodwin  
Assistant Deputy Minister  
Indian and Inuit Affairs Program  
Indian and Northern Affairs Canada

Major-General Cliff Kinney  
Associate Assistant Deputy Minister  
(Policy)  
National Defence

Mr. Guy Leclerc  
Deputy Comptroller General  
Program Evaluation Branch  
Treasury Board of Canada  
Comptroller General

Mrs. Wendy Porteous  
Assistant Deputy Minister  
Operations  
Labour Canada

## **OUTSTANDING ACHIEVEMENT AWARD PROGRAM**

In 1966, the Outstanding Achievement Award was introduced as the Prime Minister's program and declared to be the highest award in the Public Service; its stature remains unchanged today. Since the program's inception, twenty-three public servants have been honoured with Outstanding Achievement Awards. As the aim of the program is to acknowledge excellence over a broad range of Public Service endeavors, candidates may be found in every field imaginable. A maximum of five awards may be granted each year in recognition of the most worthy examples of outstanding achievement.

Response to the last call for nominations showed a marked improvement, over past years, in the number of candidates sponsored by nominators. The nominations were reviewed by the Prime Minister's Selection Committee in February 1985. Following the announcement of the recipients, an award ceremony will be held at Government House. In keeping with past presentations, Her Excellency the Governor General will present the awards in the presence of the Prime Minister and other distinguished guests.

### **PAST RECIPIENTS**

1966	Wilfrid B. Lewis, C.C.
1967	Robert B. Bryce, C.C.
1968	Louis Rasminsky, C.C.
1969	Marcel Cadieux, C.C.
1970	James M. Harrison, C.C.
1971	Norman McLaren, C.C.
1972	R. Gordon Robertson, C.C.
1973	A. Edgar Ritchie, C.C.
1974	S. Simon Reisman, O.C.
1975	Jack H. Warren, O.C.
1976	Stuart M. Hodgson, O.C.
1977	Sylvain Cloutier, O.C.
1978	Thomas K. Shoyama, O.C.
1981	W. Edmund Clark Klaus Goldschlag, O.C. Gaétan Lussier, O.C. Gordon F. Osbaldeston, O.C. Douglas F. Parkhill
1982	John Alan Beesley, O.C. Gerald K. Bouey, O.C. Marshall A. Cohen Allan E. Gotlieb, O.C. Guy Sylvestre, O.C.

## SUGGESTION AWARD PROGRAM

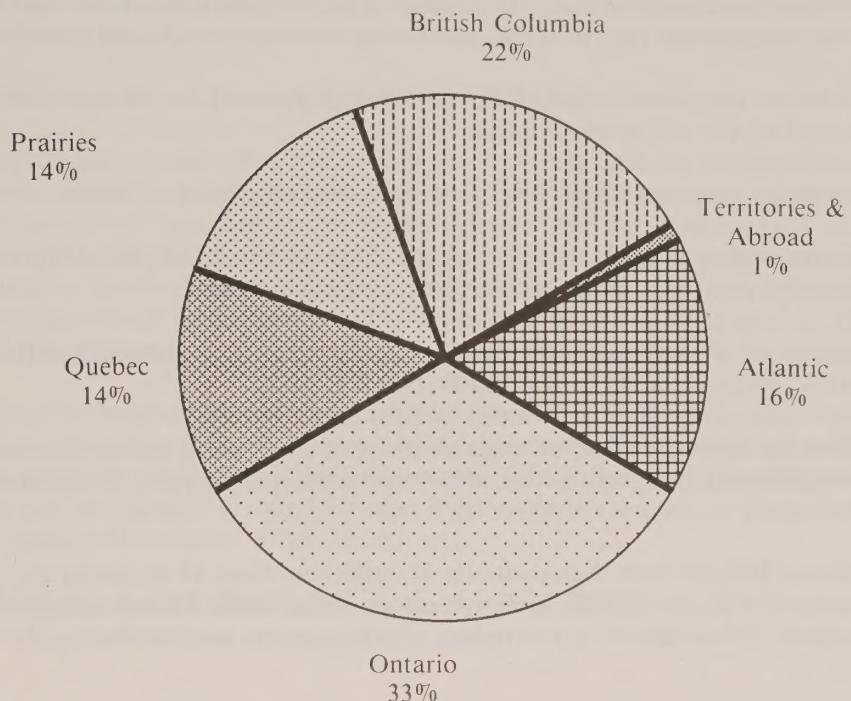
By age and function the Suggestion Award Program is the flagship of the Incentive Award Plan. Since its 1952 inception, the program has functioned to encourage suggestions from all employees beyond the normal range of their defined duties and, to this end, is distinguished by the fact that participation in the program is voluntary and open to all. While participation has yet to move beyond a modest rate, the program has recorded more than modest results throughout the years. Fiscal year 1984-85 has been no exception in this regard.

With 1984-85 marking its thirty-second year of operation, the program granted 624 cash awards totalling \$234,510 to 694 recipients. Roughly two-thirds of that award total, or \$162,890, was for 237 suggestions that generated combined savings of \$7.6 million on departmental operations. The balance of that award total (\$71,620) was granted on 387 suggestions that yielded benefits of an intangible nature in such areas as enhanced safety procedures, service to the public and equipment conservation to name a few. The resulting cost/benefit ratio of 1:32 is consistent with levels recorded in other years.

Of notable interest were the two maximum awards of \$10,000 granted respectively by the Department of National Defence and Department of External Affairs. The National Defence recipient, Warrant Officer Peter W. Hooker proposed a number of technical modifications to the long range air surveillance radar transmitters that eliminated excessive current fluctuations. This in turn averted costly relay damage and subsequent equipment replacement on high voltage components and achieved savings of \$1.2 million over a two-year period. This was Warrant Officer Hooker's 24th suggestion submission, 14 of which have been adopted.

The \$10,000 award granted by External Affairs recognized the initiative of three co-workers in the department's Personnel Administration Bureau. Walter Staples, Richard Oasler and Robert Clifford shared the award for their jointly-compiled suggestion that proposed changes to arrangements for the air shipment of personal effects of foreign service personnel. Besides resulting in superior control of the shipments while in transit, the suggestion is saving upwards of \$1.1 million in annual shipping costs.

In terms of the program's overall employee participation, fiscal year 1984-85 with its participation rate echoes that of previous years. Of interest is the geographical distribution, depicted in graph 1, of the program's award recipients. This distribution pattern offers reasonable evidence that interest in the program is fairly widespread though understated in terms of volume of submissions.

**GRAPH 1****DISTRIBUTION OF SUGGESTION AWARD  
RECIPIENTS BY PROVINCE OR REGION**

During this reporting period the Incentive Award Board Secretariat introduced a number of administrative refinements which included improved forms for submitting, recommending and reporting suggestions and streamlined procedures for circulating adopted suggestions with potential application beyond the originating source. The Secretariat also disseminated an edition of notice-board posters comprising four issues of 10,000 each and conducted a one-day workshop seminar for departmental coordinators that focused on operational aspects of the program. As part of its ongoing mandate, the Secretariat maintained active liaison with participating organizations and external agencies on policy and procedural concerns related to Suggestion Award systems, and provided assistance to other levels of government interested in establishing a similar program. Further data on the program may be found in Appendices B, C and D.

## MERIT AWARD PROGRAM

By definition, Merit Awards require that recipients distinguish themselves through work or deeds which constitute exceptional performance. Nominations for such recognition usually originate with line managers who forward them for vetting by a departmental committee prior to a final review by the deputy head. Once the latter accepts that the performance is indeed meritorious and that the suggested award is appropriate the nomination may be recommended to the Incentive Award Board for approval.

In determining whether the contribution of an employee is meritorious management must ensure that it meets at least one of the following criteria:

- a. performance at an unusually high level over an extended period of time;
- b. the successful completion, in a manner beyond what could normally be expected by management, of a major project, special assignment or research study;
- c. the performance of duties under abnormal circumstances in a manner which constitutes a contribution of unusual merit to the Public Service; and,
- d. the completion by a group of five or more employees, of an assignment, the results of which are of an exceptionally high order of achievement having an impact of national or regional importance.

Merit Awards totalling \$92,000 were shared among 91 employees from 14 departments. The Incentive Award Board was impressed with the calibre of contributions which deputy heads sought to have recognized through this program. What follows is a sampling of nominations received during the period under review.

1. Correctional Service Canada nominated Reverend Pierre Allard, a tireless and energetic man who, in a very short period of time, has identified himself as a leader in the world of chaplaincy. He is responsible for dramatic and significant changes that will influence Canada's prison world for an indefinite future period. Rev. Allard has extended his ministry beyond the norm, serving not only inmates and staff, but building lasting bridges between institutions and the community at large.

Although not eligible for recognition under the program, Judy Allard, his wife and companion is so much a part of his work that she at least deserves mention for her selfless contribution to the Public Service. Members of the Board were truly impressed with the commitment and the degree to which she is involved in her husband's work.

The Incentive Award Board granted an award of \$2,000.

2. In his capacity as Director of Air Traffic Services, Mr. P.J. Proulx was charged with the complex task of addressing the issue of Transport Canada's liability in connection with the crash of a Pacific Western Airlines aircraft at Cranbrook. At the outset, discussions centered on the possibility that the Crown should be liable for as much as 85 per cent of a potential \$20.4 million in claims. With sound arguments based on extensive research, Mr. Proulx convinced his superiors, as well as the lawyers representing the department, that the imputed liability was completely unrealistic. Despite other critical issues already taxing his time and talents, he assumed the role of principal negotiator in this action.

At great personal sacrifice, Mr. Proulx succeeded in reducing the department's liability to a net cost of \$3.2 million. This signal achievement is directly attributed to his dedication, professionalism and superior negotiating skills. Throughout this period, he continued to carry out his regular duties in a competent manner, all the while appearing before the Dubin Commission and participating in labour-related activities involving contract negotiations and legal proceedings. Notwithstanding the nominee's ineligibility for a cash award, Transport Canada felt that formal and tangible recognition was due.

The Incentive Award Board granted a Merit Award Certificate.

3. During the past several years, Mr. A. Curnew, has pioneered the introduction of a very successful and economical technology within National Defence. As a result of tenders to replace the fire alarm system at Canadian Forces Base Gagetown the department faced a potential expenditure of \$718,000. Mr. Curnew, a mechanical/electrical technologist persuaded his superiors to consider another alternative as he was convinced that the principles of micro-processing technology, which he studied on his own initiative, could be applied to the design of a new fire alarm system.

Utilizing the latest developments in micro-processor technology, he developed and coordinated the production of a design capable of using signals transmitted over telephone lines to monitor, interrogate and control a fire alarm system. The project was completed with superb results and a cost avoidance of over \$600,000. Following the success at Gagetown, similar projects were sponsored at seven other bases.

The Incentive Award Board granted an award of \$2,000.

## **LONG SERVICE AWARD PROGRAM**

Each year thousands of employees are recognized under the terms and conditions of this program. Although not performance oriented, these awards are no less important as they acknowledge the long-term contribution of employees. Much like other anniversaries, certain milestones in a public servant's career are worthy of special recognition. The following table reflects activity over the period under review.

### **LONG SERVICE AWARD ACTIVITY**

<b>Category</b>	<b>Award</b>	<b>Activity Level</b>
25 years' service	Plaque	3,942
Recognition for service (deceased)	Certificate of service for presentation to next-of-kin	309
Retirement after 10 or more years of service	Retirement certificate	7,151
Retirement after 35 or more years of service	Medallion	2,261

## **SENIOR OFFICER RETIREMENT CERTIFICATE**

On November 28, 1984 Her Excellency the Governor General, the Right Honourable Jeanne Sauvé, presented Senior Officer Retirement Certificates to the following officials who retired from Public Service in 1983.

<b>NAME</b>	<b>DEPARTMENT</b>	<b>LAST APPOINTMENT</b>
Alastair W. Allan	Transport Canada	Administrator Canadian Marine Transportation Administration
Earl E. Baxter	Canadian Grain Commission	Executive Director
Edward J. Bobyn	National Defence	Chief Research and Development
Robert P. Bourne	Solicitor General	Assistant Deputy Minister
Jean-Paul Drolet	Energy, Mines and Resources Canada	Assistant Deputy Minister
James L. Fry	Health and Welfare Canada	Deputy Minister
John W. Green	Transport Canada	Executive Director Canadian Air Transportation Administration
George A. Hope	Supply and Services Canada	Fire Commissioner of Canada
Ralph G. Mac- Gougan	Public Works	Assistant Deputy Minister
Jerzy Miedzinski	Science Council of Canada	Deputy Executive Director
Roger Perreault	Canadian Livestock Feedboard	Chairman
Guy Sylvestre	National Library	National Librarian
Donald D. Tansley	Fisheries and Oceans	Special Adviser to Deputy Minister
Allan F. Wrenshall	Correctional Service Canada	Inspector General

## **STATEMENT OF EXPENDITURES**

	<b>1983-84</b>	<b>1984-85</b>
Outstanding Achievement Award Program	\$ 24,000	\$ 0
Suggestion Award Program	250,040	234,510
Merit Award Program	79,823	92,000
Long Service Award Program	60,293	65,594
Information	10,060	17,339
Other	7,192	4,697
<hr/>		
Total	\$431,408	\$414,140

**MERIT AWARD PROGRAM  
STATEMENT OF OPERATIONS**

**APPENDIX A**

<b>Fiscal Year</b>	<b>Organizations Participating</b>	<b>Submissions Approved</b>	<b>Number of Individual Awards</b>	<b>Total Paid</b>
1964-65	1	1	2	\$ 1,000
1965-66	5	9	12	6,900
1966-67	2	2	2	1,500
1967-68	6	15	20	10,600
1968-69	6	19	19	16,450
1969-70	7	13	15	15,200
1970-71	12	21	23	25,500
1971-72	12	30	34	44,500
1972-73	14	40	45	55,000
1973-74	16	54	62	68,500
1974-75	10	51	52	50,350
1975-76	12	46	52	58,550
1976-77	14	43	68	54,750
1977-78	12	60	82	84,500
1978-79	12	62	76	77,550
1979-80	15	81	188	108,150
1980-81	13	87	119	89,600
1981-82	14	64	114	64,550
1982-83	14	64	105	79,600
1983-84	14	55	61	79,000
1984-85	13	70	112	92,000

**MERIT AWARD PROGRAM  
1 April 1984 — 31 March 1985**

<b>Department</b>	<b>Approved Submissions</b>	<b>Number of Recipients</b>	<b>Awarded Certificate Only*</b>	<b>Awarded Certificate &amp; Cash</b>
CCA	2	2	—	\$ 2,000
CSC	7	31	—	12,250
EC	10	24	1	22,250
EIC	1	1	—	1,500
EMR	5	5	1	5,000
F&O	2	4	—	4,750
HWC	1	1	—	1,500
INAC	1	1	—	1,000
ND	31	31	2	33,250
PWC	2	2	—	2,000
RCT	2	3	—	3,500
SSC	3	4	1	2,000
TC	3	3	2	1,000
<b>TOTALS</b>	<b>70</b>	<b>112</b>	<b>7</b>	<b>\$92,000</b>

\*Employees who are part of a pay system which permits management to grant pay increases or bonuses for superior performance may, when approved by the Board, receive a Merit Award which does not include cash.

**SUGGESTION AWARD PROGRAM  
CONSOLIDATED STATISTICAL REPORT**

**APPENDIX B**

Organizations	Number of Employees	Suggestions Received			Investigations Completed	Suggestions Adopted	Cash Awards			Savings	
		Number	Per 100 Employees	Other Sources			Number	% of Completed Suggestions	Number	Amount	Average
Agriculture Canada	10,561	53	0.5	8	30	8	27	—	4,370.00	486	86,683.82
Atomic Energy Control Board	248	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canada Labour Relations Board	104	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Human Rights Commission	157	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Intergovernmental Conference Centre	25	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Canadian International Development Agency	1,259	1	0.1	6	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Transport Commission	780	18	2.3	1	11	5	45	6	1,530.00	255	24,663.02
Communications Canada	2,356	19	0.8	2	25	7	28	13	3,535.00	272	30,768.25
Consumer and Corporate Affairs Canada	2,651	24	0.9	4	24	9	38	9	1,000.00	111	4,416.78
Correctional Service Canada	11,000	62	0.6	—	30	8	27	8	2,375.00	297	18,790.90
Department of Insurance Canada	213	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Department of Justice Canada	1,300	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Employment and Immigration Canada	25,992	588	2.3	—	582	98	17	99	23,025.00	233	450,296.99
Energy, Mines and Resources Canada	5,514	35	0.6	1	29	12	41	13	5,835.00	449	76,254.25
Environment Canada	10,713	78	0.7	13	92	17	18	17	6,535.00	384	102,495.00
External Affairs Canada	8,521	25	0.3	2	18	2	11	2	10,270	5,135	1,173,899.00
Federal Court of Canada	156	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Finance, Treasury Board, Comptroller General	2,000	20	1.0	—	22	2	10	3	575.00	192	3,767.00
Fisheries and Oceans	6,828	7	0.1	—	7	5	71	4	1,615.00	404	16,232.00
Health and Welfare Canada	10,022	22	0.2	7	10	—	—	—	—	—	—
Immigration Appeal Board	89	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Indian and Northern Affairs Canada	6,412	12	0.2	—	17	—	—	—	—	—	—
Labour Canada	847	6	0.7	2	4	1	25	1	200.00	200	—
Library of Parliament	234	7	2.3	—	16	6	38	6	425.00	71	1,040.00
National Defence	115,873	541	0.5	14	523	253	48	253	125,505.00	496	4,841,586.30
National Energy Board	464	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
National Library of Canada	560	7	1.3	—	10	1	10	1	631.50	632	10,793.47
National Museums of Canada	1,100	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
National Parole Board Canada	298	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Office of the Auditor General of Canada	535	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Office of the Commissioner of Official Languages	140	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Privy Council Office	533	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Public Archives Canada	807	10	1.2	—	11	1	10	1	708.50	709	20,045.01
Public Service Commission of Canada	2,657	15	0.6	5	22	4	18	3	2,160.00	720	48,564.00
Public Works Canada	8,000.	102	1.3	26	66	13	20	14	2,835.00	203	12,133.60
Regional Industrial Expansion	3,000	18	0.6	—	15	1	7	1	50.00	50	—
Revenue Canada (Customs and Excise)	10,449	131	1.3	—	117	9	8	13	5,050.00	388	170,420.54
Revenue Canada (Taxation)	18,000	266	1.5	6	268	21	8	21	2,225.00	106	—
Royal Canadian Mounted Police	20,511	162	0.8	11	177	18	10	18	4,670.00	259	47,136.74
Science Council of Canada	68	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
Secretary of State	3,394	5	0.2	5	5	—	—	—	—	—	—
Statistics Canada	4,866	30	0.6	—	25	4	16	4	385.00	96	688.70
Supply and Services Canada	10,866	113	1.0	44	126	40	32	38	11,335.00	298	225,676.92
Supreme Court of Canada	70	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Tariff Board	41	1	2.4	—	—	—	—	—	—	—	—
Transport Canada	20,911	394	1.9	—	322	67	21	62	17,095.00	276	257,505.37
Veterans Affairs Canada	4,751	25	0.5	—	21	5	24	5	570.00	114	1,848.44
<b>TOTALS 1984-85</b>	<b>335,876</b>	<b>2,797</b>	<b>0.8</b>	<b>—</b>	<b>2,627</b>	<b>617</b>	<b>23</b>	<b>624</b>	<b>234,510.00</b>	<b>376</b>	<b>7,625,706.10</b>
<b>TOTALS 1983-84</b>	<b>399,869</b>	<b>2,733</b>	<b>0.7</b>	<b>—</b>	<b>3,032</b>	<b>656</b>	<b>22</b>	<b>635</b>	<b>250,040.00</b>	<b>394</b>	<b>12,563,437.35</b>

**SUGGESTION AWARD PROGRAM  
DISPOSITION OF SUGGESTIONS RECEIVED**

**APPENDIX C**

Organizations	From Previous Year		Received	Adopted Awards Granted	Suggestions Fiscal Year 1984-85		
	Carryover	Re-opened			Adopted Certificate Granted	Not Adopted	Under Investigation
Agriculture Canada	33	—	53	8	—	22	57
Atomic Energy Control Board	—	—	—	—	—	—	—
Canada Labour Relations Board	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Human Rights Commission	—	—	—	—	—	—	—
Canadian Intergovernmental Conference Centre	—	—	—	—	—	—	—
Canadian International Development Agency	—	—	1	—	—	—	1
Canadian Transport Commission	7	—	18	5	6	14	—
Communications Canada	14	—	19	7	18	8	—
Consumer and Corporate Affairs Canada	21	1	24	9	15	22	—
Correctional Service Canada	71	43	62	8	22	146	—
Department of Insurance Canada	—	—	—	—	—	—	—
Department of Justice Canada	—	—	—	—	—	—	—
Employment and Immigration Canada	255	24	588	98	484	285	—
Energy, Mines and Resources Canada	17	—	35	12	17	23	—
Environment Canada	52	1	78	17	75	39	—
External Affairs Canada	5	2	25	2	16	14	—
Federal Court of Canada	—	—	—	—	—	—	—
Finance, Treasury Board, Comptroller General	6	1	20	2	20	5	—
Fisheries and Oceans	7	—	7	5	2	7	—
Health and Welfare Canada	18	1	22	—	10	31	—
Immigration Appeal Board	—	—	—	—	—	—	—
Indian and Northern Affairs Canada	16	—	12	—	17	11	—
Labour Canada	2	—	6	1	3	4	—
Library of Parliament	19	—	7	6	10	10	—
National Defence	564	—	541	253	270	582	—
National Energy Board	—	—	—	—	—	—	—
National Library of Canada	3	—	7	1	9	—	—
National Museums of Canada	1	—	—	—	1	—	—
National Parole Board	—	—	—	—	—	—	—
Office of the Auditor General of Canada	—	—	—	—	—	—	—
Office of the Commissioner of Official Languages	—	—	—	—	—	—	—
Privy Council Office	—	—	—	—	—	—	—
Public Archives Canada	1	—	10	1	10	—	—
Public Service Commission of Canada	8	—	15	4	18	1	—
Public Works Canada	50	9	102	13	53	95	—
Regional Industrial Expansion	1	—	18	1	14	4	—
Revenue Canada (Customs and Excise)	58	4	131	9	108	76	—
Revenue Canada (Taxation)	84	10	266	21	247	92	—
Royal Canadian Mounted Police	93	20	162	18	159	98	—
Science Council of Canada	1	—	—	—	1	—	—
Secretary of State	7	—	5	—	5	7	—
Statistics Canada	6	—	30	4	21	11	—
Supply and Services Canada	38	21	113	40	86	46	—
Supreme Court of Canada	—	—	—	—	—	—	—
Tariff Board	—	—	1	—	—	1	—
Transport Canada	354	18	394	67	255	444	—
Veterans Affairs Canada	7	—	25	5	16	11	—
<b>TOTALS</b>	<b>1,819</b>	<b>156</b>	<b>2,797</b>	<b>617</b>	<b>2,010</b>	<b>2,145</b>	

A COMPARATIVE STUDY OF THE OPERATION OF THE  
SUGGESTION AWARD PROGRAM SINCE ITS INCEPTION

APPENDIX D

Year	Number of Employees	RECEIVED		APPROVED		PAYMENTS		SAVINGS	
		No.	Per 100 Employees	No.	Rate <sup>1</sup>	Total Value	Average Award	Gross	Average
1953-54	122,844	3,348	2.7	126	4.0	\$ 1,905	\$ 15	\$ 37,470	\$ 297
1954-55	126,860	3,081	2.4	199	5.0	3,664	18	60,705	305
1955-56	134,085	3,411	2.5	319	8.3	5,336	17	63,238	198
1956-57	304,071	5,475	1.8	575	10.3	13,194	23	97,665	170
1957-58	309,792	7,257	2.3	536	7.0	14,387	27	194,531	363
1958-59	311,478	10,366	3.3	1,006	9.7	33,812	34	935,136	930
1959-60	314,979	6,044	1.9	788	13.0	29,881	38	519,267	659
1960-61	320,976	5,823	1.8	724	12.4	26,820	37	519,062	717
1961-62	326,305	6,881	2.1	870	12.6	37,418	43	973,419	1,119
1962-63	327,402	9,783	3.0	973	10.0	37,901	39	673,344	645
1963-64	324,472	5,611	1.7	1,042	18.6	39,856	38	805,708	773
1964-65	319,294	4,884	1.5	897	18.5	46,663	52	915,138	1,020
1965-66	299,071	4,229	1.4	789	18.7	40,380	51	1,161,635	1,472
1966-67	290,581	3,853	1.3	641	16.6	38,504	60	777,740	1,213
1967-68	290,638	3,845	1.3	672	19.5	46,414	69	958,457	1,426
1968-69	291,231	3,904	1.3	775	20.5	66,291	86	685,996	885
1969-70	308,022	4,299	1.4	673	16.2	88,516	132	1,636,181	2,431
1970-71	309,358	4,091	1.3	744	17.6	94,535	127	1,281,328	1,722
1971-72	307,578	4,395	1.4	744	18.7	92,710	119	1,224,620	1,582
1972-73	319,573	4,368	1.4	940	23.2	140,170	149	2,537,278	2,699
1973-74	330,723	5,065	1.5	985	21.5	164,870	167	2,594,450	2,633
1974-75	338,303	4,150	1.2	860	22.0	131,345	153	2,502,956	2,910
1975-76	347,323	3,753	1.1	810	20.6	122,170	151	2,066,078	2,551
1976-77	355,513	4,204	1.2	913	19.4	165,280	181	2,864,948	3,318
1977-78	364,511	4,165	1.1	868	21.4	197,595	228	7,711,461	8,884
1978-79	381,449	4,460	1.2	917	21.5	249,985	273	5,453,019	5,947
1979-80	375,954	5,219	1.4	855	17.4	261,755	306	9,906,038	11,586
1980-81	390,256	4,515	1.2	875	19.4	241,057	282	6,964,784	8,118
1981-82	398,124	3,110	.8	910	24.6	271,260	302	7,480,819	8,275
1982-83	395,181	2,587	.7	795	21.7	255,385	329	11,416,347	14,712
1983-84	399,869	2,733	.7	656	21.6	250,040	394	12,563,437	19,785
1984-85	335,876	2,797	.8	617	23.0	234,510	376	7,625,706	12,221

<sup>1</sup>Calculated on the basis of the number of suggestions completed during the fiscal year.

# ANALYSE DE L'APPLICATION DU PROGRAMME DES PRIMES À L'INITIATIVE DEPUIS SA CRÉATION

## ANNEXE D

Année	SUGGESTIONS			RECUES			RETIENUES			VERSEMENTS			ÉCONOMIES RÉALISÉES	
	Nombre d'employés	Nbre	Pourcentage des employés	Nbre	Pourcentage <sup>1</sup>	Valueur des primes	Prime moyenne	Économies brutes	Économies moyennes					
1953-1954	122,844	3,348	2.7	126	4.0	\$ 1,905	\$ 15	\$ 37,470	\$ 297					
1954-1955	126,860	3,081	2.4	199	5.0	3,664	18	60,705	305					
1955-1956	134,085	3,411	2.5	319	8.3	5,336	17	63,238	198					
1956-1957	304,071	5,475	1.8	575	10.3	13,194	23	97,665	170					
1957-1958	309,792	7,257	2.3	536	7.0	14,387	27	194,531	363					
1958-1959	311,478	10,366	3.3	1,006	9.7	33,812	34	935,136	930					
1959-1960	314,979	6,044	1.9	788	13.0	29,881	38	519,267	659					
1960-1961	320,976	5,823	1.8	724	12.4	26,820	37	519,062	717					
1961-1962	326,305	6,881	2.1	870	12.6	37,418	43	973,419	1,119					
1962-1963	327,402	9,783	3.0	973	10.0	37,901	39	673,344	645					
1963-1964	324,472	5,611	1.7	1,042	18.6	39,836	38	805,708	773					
1964-1965	319,294	4,884	1.5	897	18.5	46,663	52	915,138	1,020					
1965-1966	299,071	4,229	1.4	789	18.7	40,380	51	1,161,635	1,472					
1966-1967	290,581	3,853	1.3	641	16.6	38,504	60	777,740	1,213					
1967-1968	290,638	3,845	1.3	672	19.5	46,414	69	958,457	1,426					
1968-1969	291,231	3,904	1.3	775	20.5	66,291	86	685,996	885					
1969-1970	308,022	4,299	1.4	673	16.2	88,516	132	1,636,181	2,431					
1970-1971	309,358	4,091	1.3	744	17.6	94,525	127	1,281,328	1,722					
1971-1972	307,578	4,395	1.4	744	18.7	92,710	119	1,224,620	1,582					
1972-1973	319,573	4,368	1.4	940	23.2	140,170	149	2,537,278	2,699					
1973-1974	330,723	5,065	1.5	985	21.5	164,870	167	2,594,450	2,633					
1974-1975	338,303	4,150	1.2	860	22.0	22,0	131,345	153	2,502,956	2,910				
1975-1976	347,323	3,753	1.1	810	20.6	20,6	122,170	151	2,066,078	2,551				
1976-1977	355,513	4,204	1.2	913	19.4	165,280	181	2,864,948	3,318					
1977-1978	364,511	4,165	1.1	868	21.4	197,595	228	7,711,461	8,884					
1978-1979	381,449	4,460	1.2	917	21.5	249,985	273	5,453,019	5,947					
1979-1980	375,954	5,219	1.4	855	17.4	261,755	306	9,906,038	11,586					
1980-1981	390,256	4,515	1.2	875	19.4	241,057	282	6,964,784	8,118					
1981-1982	398,124	3,110	.8	910	24.6	271,260	302	7,480,819	8,275					
1982-1983	395,181	2,587	.7	795	21.7	255,385	329	11,416,347	14,712					
1983-1984	399,869	2,733	.7	656	21.6	250,040	394	12,563,437	19,785					
1984-1985	335,876	2,797	.8	617	23.0	234,510	376	7,625,706	12,221					

<sup>1</sup> Le pourcentage des suggestions retenues est calculé d'après le nombre de suggestions étudiées pendant l'année financière.

# PROGRAMME DES PRIMES A L'INITIATIVE TRAITEMENT DES SUGGESTIONS REGUSES

## Suggestions année financière 1984-1985

## PROGRAMME DES PRIMES A L'INITIATIVE RAPPORT STATISTIQUE CONSOLIDÉ

1984-1985

**PROGRAMME DES PRIMES AU MERITE**

**ANNEXE A**

Année	Organismes	Présentations	Nombre de primes	Participantes	Présentatrices	Nombre d'individuelles	Montant total versé
1964-1965	\$ 1,000	1	2	1	1	2	\$ 1,000
1965-1966	6,900	12	2	2	2	2	15,500
1966-1967	6,900	15	15	15	15	15	10,600
1967-1968	1,500	20	19	19	19	19	16,450
1968-1969	10,600	13	13	13	13	13	15,200
1969-1970	25,500	21	21	21	21	21	44,500
1970-1971	15,200	30	30	30	30	30	47,200
1971-1972	25,500	34	40	40	40	40	55,000
1972-1973	44,500	12	12	14	14	14	1972-1973
1973-1974	55,000	16	34	16	16	16	1973-1974
1974-1975	50,350	10	51	10	10	10	1974-1975
1975-1976	38,550	12	46	12	12	12	1975-1976
1976-1977	54,750	14	43	14	14	14	1976-1977
1977-1978	84,500	60	60	60	60	60	1977-1978
1978-1979	77,550	62	62	62	62	62	1978-1979
1979-1980	108,150	76	81	76	76	76	1979-1980
1980-1981	108,150	87	119	87	87	87	1980-1981
1981-1982	89,600	13	13	13	13	13	1981-1982
1982-1983	79,600	14	119	14	14	14	1982-1983
1983-1984	79,600	105	64	105	105	105	1983-1984
1984-1985	79,000	61	64	14	14	14	1984-1985
Membre	Ministère	Présentations	Certificat approuvées	Nombre de certificat approuvées	Certificat approuvées	Nombre de certificat approuvées	Montant versé et certificat approuvées
AINC	\$ 1,000	1	—	1	1	1	\$ 1,000
ASC	2,000	—	—	4	4	4	2,000
CSC	2,000	—	—	31	31	31	33,250
DN	2,000	2	2	—	—	2	2,000
EC	22,250	—	—	2	2	2	22,250
EIC	1,500	1	—	1	1	1	5,000
EMR	5,000	1	—	1	1	1	1,500
P&AO	4,750	5	—	5	5	5	5,000
RCI	3,500	—	—	4	4	4	4,750
SBSG	3,500	—	—	31	31	31	12,250
SCC	1,500	—	—	1	1	1	1,500
TC	1,000	—	—	3	3	3	1,000
TPC	2,000	—	—	2	2	2	2,000
TOTALX	\$ 92,000	70	112	7	7	7	\$ 92,000

\*Les employés appartenant à un régime salarial qui permet à la direction d'accorder des hausses de traitement ou des bonus pour rendement supérieur peuvent recevoir une prime sans récompense pécuniaire sous réserve de l'approbation du Conseil.

du Conseil.

ETAT DES DEPENSES		Total
1983-1984	1984-1985	\$414,140
Programme des prix pour services insigntes	\$ 24,000	\$ 24,000
Programme des primes à l'initiative	234,510	234,510
Programme des primes au mérite	79,823	79,823
Programme des primes de long service	60,293	60,293
Information	10,060	10,060
Autres dépenses	7,192	7,192
	4,697	4,697
	\$431,408	\$431,408

NOM	MINISTÈRE	REMBIS AUX AGENTS SUPÉRIEURS	CERTIFICATE DE RETRAITE	Le 28 novembre 1984, Son Excellence le Gouverneur général, la très honorable Jeanne Sauvé, a remis des certificats aux personnes suivantes ayant pris leur retraite comme fonctionnaires en 1983.
Allastair W. Allan	Transports Canada	Commission canadienne des grains	Transporteur général	Edward J. Boddy
Earl E. Baxter	Transports Canada	Défense nationale	Soliciteur général	Robert P. Bourne
James L. Fry	Energie, Mines et Ressources Canada	Santé et Bien-être social Canada	Énergie, ministre adjoint	Jean-Paul Drolez
John W. Green	Transports Canada	Transporteur général	Sous-ministre adjoint	Sous-ministre adjoint
George A. Hope	Approvisionnements et Services Canada	Travaux publics et Services Canada	Sous-ministre incendies du Canada	Ralph G. MacGougan
Jerzy Miedzinski	Canada et Services Canada	Travaux publics	Sous-directeur adjoint	Guy Sylvester
Roger Perrault	Office canadien des provenances	Bibliothèque nationale du Canada	Directeur général	Donald D. Tansley
Guy Sylvester	Office canadien des provenances	Pêches et Océans	Conseiller spécial du sous-ministre	Allan F. Wrenshall
Donald D. Tansley	Pêches et Océans	Service correctionnel	L'inspecteur général	Canada

Catégorie	Niveau d'activité	Plaude	25 années de service
Reconnaisance de service	309	Certificat de services remis à la famille	10 ans de service
Retraite après au moins 35 ans de service	7,151	Certificat de retraite	Retraite après au moins 35 ans de service
Retraite après au moins 35 ans de service	2,261	Medallion de retraite	Retraite après au moins 35 ans de service

## PRIMES DE LONG SERVICE

Chaque année, des milliers d'employés reçoivent un témoignage d'appréciation en vertu de ce programme. Même si les ne sont pas axés sur le rendement, ces témoignages n'en sont pas moins importants, car ils reconnaissent la contribution des employés sur une longue période. Ainsi qu'il en va des autres anniversaires, certaines étapes dans la carrière des fonctionnaires valent la peine d'être soulignées d'une manière toute spéciale. Le tableau suivant présente les activités dans ce domaine au cours de la période annuelle.

## PROGRAMME DES PRIMES DE LONG SERVICE

une recherche approfondie, M. Proulx convainquit ses supérieurs, ainsi que les avocats des 20,4 millions de dollars de réclamations éventuelles. Par des arguments solides sur le rôle de principal négociateur dans cette affaire.

Malgré d'autres questions très importantes qui gravérent déjà son temps et ses talents, il assuma représenter le ministre, que la responsabilité imputée au ministre était complètement irréaliste. Au prix d'une grande abnégation personnelle, M. Proulx réussit à réduire la responsabilité du ministre à un montant net de 3,2 millions de dollars. Cette réalisation remarquable est dirigée par le rôle de principal négociateur dans cette affaire.

Le Conseil des primes d'encouragement a accordé un certificat de mérite.

Au cours des dernières années, M. A. Curnew fut parmi les premiers à favoriser l'instauration au ministère de la Défense nationale d'une technologie qui s'est révélée économique et très fructueuse. Par suite d'un appel d'offres en vue de remplacer le système d'avertisseurs d'incendie de la base des Forces canadiennes de Gagetown, le ministre réalisa une économie importante de 718,000 dollars. M. Curnew, un technologue en mécanique et en électricité, persuada ses supérieurs d'envisager une autre solution, étant convaincu que les principes de la technologie des microprocesseurs, qu'il étudiait de sa propre initiative, pouvaient être appliqués à la conception d'un nouveau système.

Utilisant les dernières découvertes de la technologie des microprocesseurs, il elabora et coordonna la production d'équipement capable d'utiliser les signaux téléphoniques pour surveiller, interroger et contrôler un système d'avertisseurs d'incendie. Son projet fut réalisé avec d'excellents résultats et entraîna des économies de 600,000 dollars. À la suite du succès enregistré à Gagetown, des projets semblables furent partagés à sept autres bases.

Le Conseil des primes d'encouragement a décerné une prime de 2,000 dollars.

Utilisant les dernières découvertes de la technologie des microprocesseurs, il elabora et coordonna la production d'équipement capable d'utiliser les signaux téléphoniques pour surveiller, interroger et contrôler un système d'avertisseurs d'incendie. Son projet fut réalisé avec d'excellents résultats et entraîna des économies de 600,000 dollars. À la suite du succès enregistré à Gagetown, des projets semblables furent partagés à sept autres bases.

Par définition, les primés au mérite exigent que les récipiendaires se soient distingués, par leur travail ou leurs actions, en fourniissant un rendement exceptionnel. L'initiative des nominations à ce niveau de reconnaissance vient généralement des gestionnaires d'execution qui les envoient pour examiner à un comité ministériel avant leur examen définitif par le sous-chef. Une fois que ce dernier a recommandé au Conseil des primés d'encouragement d'approuver la nomination, une réponse au moins à l'un des critères suivants:

- a. un rendement d'un niveau exceptionnellement élevé pendant une période prolongée;
- b. la réussite, d'une manière qui dépasse ce à quoi la direction s'attend normalement, d'un projet important, d'une affectation spéciale ou d'un projet de recherche;
- c. l'exécution de fonctions dans des circonstances extraordinaires, d'une manière qui constitue une contribution d'un mérite remarquable à la Fonction publique;
- d. l'exécution, par un groupe d'au moins cinq employés, d'une affectation dont les résultats sont d'un ordre exceptionnellement élevé et ont des répercussions nationales ou régionales.

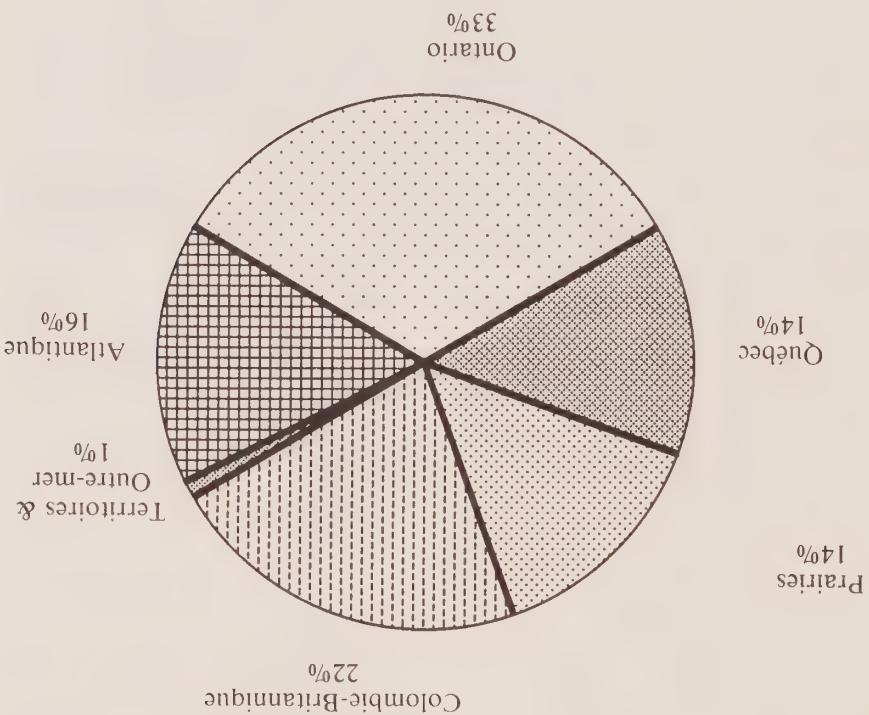
Quatre-vingt-onze employés de 14 ministères se sont partagés des primés au mérite totalistes soit 92,000 dollars. Le Conseil des primés d'encouragement a été frappé par le calibre des contributions que les sous-chefs ont demandé de faire reconnaître grâce à ce programme. Nous présentons ci-dessous un échantillon des nominations régionales visées.

1. Service correctionnel Canada a proposé la nomination du révérend Pierre Allard, un homme imparétable et énergique qui, dans un laps de temps très court, s'est révélé un chef de file dans le milieu des amateurs. Il est responsable de changements importants et importants qui influeront encore longtemps sur le milieu carcéral du Canada. Le révérend Allard a largement établi des ponts durables entre les institutions et la collectivité en général.

Même si elle n'a pas droit à un témoignage de reconnaissance en vertu du programme, Judy Allard, sa femme et compagne, participe si activement à son travail qu'elle mérite au moins une mention pour le concours généreux qu'elle prend à la fonction publique. Les membres du Conseil ont été impressionnés par son dévouement et par sa participation au travail de son mari.

2. En tant que directeur du Service de la circulation aérienne, M. P.J. Proulx fut chargé de se pencher sur le problème de la responsabilité de Transports Canada relativement à l'écrasement d'un avion de la Pacific Western Airlines à Cranbrook, une tâche complexe. Au début, les discussions tournaient autour de la possibilité que l'Etat ait à assumer jusqu'à 85 pour cent

Pendant la période du rapport, le Secrétariat du Conseil des primes d'encouragement a appuyé plusieurs améliorations administratives, notamment des formules améliorées pour la présentation, la recommandation et la communication des suggestions adoptées susceptibles d'avoir des applications meilleures qu'à leur point d'origine. Le Secrétariat a également diffusé un jeu de quatre affiches tirées à 10,000 exemplaires chacune et a organisé des séminaires d'une journée pour les coordinateurs des ministères, séminaire qui mettait l'accent sur les aspects opérationnels du programme. Dans le cadre de son mandat permanent, le Secrétariat a tenu des consultations avec les organismes participants et des organisations de l'extérieur sur des questions de politique et de procédures relatives aux systèmes de primes à limitative, et il a fourni de l'aide aux autres paliers de gouvernement intéressés à élaborer un programme semblable. Les annexes B, C et D fournissent d'autres données sur le programme.



**GRAPHIQUE 1**  
**RÉPARTITION DES DÉPENSES RÉGIONALES DES PRIMES PAR PROVINCE OU RÉGION**

De par son ancienne et sa fonction, le Programme des Primes à l'Initiative constitue en quelque sorte le vaisseau amiral du Réglime des Primes d'encouragement. Depuis son début, en 1952, le programme favorise la présentation, de la part de tous les employés, de suggestions débordant le champ de leurs fonctions et, à cette fin, il se distingue par le fait que la participation au programme est volontaire et ouverte à tous. Même si la participation n'a pas encore dépassé un niveau modeste, le programme a enregistré des résultats plus qu'intéressants au fil des années. L'année financière 1984-1985 ne fait pas exception à cette règle.

Au cours de l'année 1984-1985, qui a marqué son trente-deuxième anniversaire de fonctionnement, le programme a décerné 624 primes en argent totaling 234,510 dollars à 694 récipiendaires. Les deux tiers environ du total de ces primes, soit 162,890 dollars, récompensait 237 suggestions ayant entraîné des économies de 7,6 millions de dollars dans les opérations des ministères. Le total du reste des économies pour 387 suggestions qui ont produit des avantages de nature immobilière (71,620 dollars) a été accorde à 38 personnes dans le cadre d'une amélioration des mesures de sécurité, du service au public et de la conservation dans des domaines tels que l'amélioration des mesures de sécurité, du service au public et de la conservation de l'équipement. Le rapport court-avantage de 1:32 qui en découle est comparable à ceux enregistrés dans d'autres années.

On participe à l'attribution de deux primes maximales de 10,000 dollars décernées par le ministère de la Défense nationale et le ministère des Affaires extérieures. Le récipiendaire de la Défense nationale, le sous-officier breveté Peter W. Hooker, a proposé un certain nombre de modifications techniques aux recommandations radars de surveillance à longue portée, éliminant des fluctuations excessives de courant. Ces modifications ont permis d'éviter des dommages coûteux aux relais et la préparation d'éléments à voltage élevé, et ont permis de réaliser des économies de 1,2 million de dollars au cours d'une période de deux ans. C'est à la 24e suggestion présentée par le sous-officier Hooker, dont 14 ont été adoptées.

La prime de 10,000 dollars décernée par le ministre des Affaires extérieures voulait reconnaître l'esprit d'initiative dont fait preuve trois collègues du Bureau de l'administration du personnel du ministère. MM. Walter Staples, Richard Oasler et Robert Clifford se sont partagés cette prime pour leur suggestion conjointe, qui proposeait de modifier l'arrangement concernant l'expédition par avion des effets personnels des employés du service extérieur. En plus de se traduire par un meilleur contrôle des expéditions en transit, la suggestion permet d'économiser plus de 1,1 million de dollars en coûts d'expédition annuels.

Sous l'angle de la participation globale des employés au programme, le taux de participation pour l'année financière 1984-1985 correspond à celui des années précédentes. La répartition géographique des récipiendaires des primes indiquée au graphique 1 est intéressante. Cette répartition prouve de façon plausible que l'imètre ennevers le programme est assez largement répandu, même si le volume des présentations est faible en soi.

RECIPIENDAIRES ANTERIEURS DES PRIX

Le nombre de nominations présentées dans la dernière année permet de constater une amélioration significative par rapport aux propositions des années précédentes. La comité de sélection du Premier ministre a examiné les candidatures au mois de février 1985 et une fois que les récipiendaires sont nommés, une cérémonie de remise des prix aura lieu à la Réidence du Gouverneur général. Conformément à la pratique établie, son Excellence le Gouverneur général présentera les prix en présence du Premier ministre et d'autres invités de marque.

Dépôts la création du programme en 1966, le prix pour services inscrits a été décerné à Vingt-trois fonctionnaires. Présentez alors comme le programme du Premier ministre et considéré comme le prix aujoud'hui. Les candidats proviennent de tous les domaines d'activités possibles puisque le programme a pour but de recommander un large éventail de réalisations exceptionnelles de la Fonction publique. On peut décerner jusqu'à cinq prix chaque année.

PROGRAMME DES PRIX POUR SERVICES INSIGNES

<b>CONSEIL DES PRIMES D'ENCOURAGEMENT</b>	
<b>PRÉSIDENT INTERIMAIRE</b>	
M. Edward J. Mastorardi	Sous-secrétaire intermédiaire M. Roma Bertrand
M. Donald K. Goodwin	Sous-ministre adjoint M. Guy Lecleuc
Programme des Affaires indiennes et Inuit	Major-général Cliff Kinney Sous-ministre adjoint associé (Politique)
Affaires indiennes et du Nord Canada	Défense nationale M. Donald K. Goodwin
Service correctionnel Canada	Sous-commissaire principal M. Roma Bertrand
Sous-ministre adjoint	Sous-ministre adjoint M. Donald K. Goodwin
Programme des Affaires indiennes et Inuit	Major-général Cliff Kinney Sous-ministre adjoint associé (Politique)
Affaires indiennes et du Nord Canada	Défense nationale M. Donald K. Goodwin
Conseil du Trésor du Canada	Sous-ministre adjoint M. Guy Lecleuc
Direction de la politique administrative	Sous-secrétaire intermédiaire M. Edward J. Mastorardi
Conseil du Trésor du Canada	Sous-ministre adjoint M. Donald K. Goodwin
Secrétariat	Sous-secrétaire intermédiaire M. Edward J. Mastorardi
Travail Canada	Mme Wendy Porteous Sous-ministre adjoint Opérations
Travail Canada	Mme Wendy Porteous Sous-ministre adjoint Opérations

On pourra se souvenir du milieu des années quatre-vingt comme d'une époque où la Fonction publique, tout comme l'ensemble des sociétés publiques et privées du Canada, s'est voulue à la recherche de l'excellence sur le plan du travail et était animée d'une fervente détermination de réaliser des objectifs prioritaires et aux contraintes financières du gouvernement, mais également de toute autre source plus élevées. Une telle démarche ne représentait pas uniquement une réaction aux difficultés financières du plan du travail, mais aussi une réaction à la demande tout en planifiant les difficultés engendrées par l'incertitude sur le plan du travail, il semble y avoir consensus que l'application judiciaire des vieilles maximes et des méthodes éprouvées de gestion du personnel impose. Bref, il nous faut tirer meilleur parti des techniques dont nous disposons et peut-être parviendrons-nous, avec un peu plus de créativité, à en accroître l'efficacité. Le regain d'interêt que nous percevons envers le recours aux stimuliants pour motiver les employés s'inscrit dans cette ligne de pensée.

Pendant plus de trente ans, la Fonction publique du Canada a fourni aux gestionnaires des programmes destinés à reconnaître l'appartient des employés sous toutes ses formes. On juge depuis longtemps que la reconnaissance adéquate du rendement des employés, que ce soit sous la forme d'un compliment ou d'une récompense plus tangible, est très indispensable à la création d'un milieu de travail qui favorise la conviction que le régime des primes d'encaissement en est venu à produire. C'est fort de cette conviction que le régime des primes d'encaissement en est venu à englober cinq programmes actifs dont le financement est assuré par le Conseil du Trésor. Il sagit, en l'occurrence, des prix pour services insignes, des primes à l'initiative, des primes au mérite, des primes de longue et des certificats de retraite remis aux agents supérieurs. Le Conseil des primes d'encaissement demeure sensible à la dynamique de cette très vaste et complexe organisation et revit régulièrement les programmes pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins changeants des utilisateurs.

Au cours de la période visée par ce rapport, les organismes participants ont décerné plus de 12,000 récompenses et prix en témoignage de l'appartient des employés. L'éventail de ces témoignages va du certificat remis à la retraite aux récompenses en argent pouvant atteindre 10,000 dollars. En plus d'avantages intangibles imprecisonnants, on attribue aux employés des réductions de dépenses atteignant 7,6 millions de dollars. L'activité des programmes qui servent à récompenser l'initiative et les réalisations demeure au même point par rapport à la période précédente. Il est reconfortant pour le Conseil des primes d'encaissement de constater que certains ministres ayant déclenché des problèmes dans la mise en oeuvre de leurs programmes y ont apposé les corrections qui s'imposaient. L'exercice financier des primes d'encaissement a été caractérisé par une activité stable et un regain d'intérêt envers les programmes d'encaissement, ce qui est de bon augure pour l'avenir.

## INTRODUCTION



- A — Programme des primes au mérite
- B — Programme des primes à l'initiative: Rapport statistique consolidé
- C — Programme des primes à l'initiative: Traitement des suggestions reçues
- D — Analyse de l'application du Programme des primes à l'initiative depuis sa création

## ANNEXES

10	Etat des dépenses .....
6	Certificat de retraite remis aux agents supérieurs .....
8	Programme des primes de long service .....
9	Programme des primes au mérite .....
4	Programme des primes à l'initiative .....
3	Programmes des prix pour services insigables .....
1	Introduction .....
	Page

## TABLE DES MATIÈRES



# Canada

1984-1985

# Rapport annuel

